



従業員規模別 主な届出義務等について

厚生労働省所管で必要な届出や公表すべき事項は、従業員の人数により決められている場合があります。また、その対象となる従業員の考え方が違う場合もあります。今回は主な届出や公表の義務がある事項を従業員の人数規模別にまとめてみました。



届出要件		単位	届出内容	届出/公表	提出時期	届出先
人数要件	タイプ					
20人以上	原則	企業	高齢者の雇用状況報告書	届出	毎年7月15日	公共職業安定所
43.5人以上	A	企業	障害者の雇用状況報告書	届出	毎年7月15日	公共職業安定所
50人以上	B	事業場	衛生管理者の選任報告	届出	選任時	労働基準監督署
	B	事業場	産業医の選任報告	届出	選任時	労働基準監督署
	C	事業場	定期健康診断結果報告書 特定業務(深夜業等)従事者健康診断 (6カ月以内ごと)	届出	1年ごと1回	労働基準監督署
	C	事業場	ストレスチェック実施報告書	届出	1年ごと1回	労働基準監督署
101人以上	原則	企業	「一般事業主行動計画」 (次世代育成支援対策推進法)	届出/公表	2~5年の計画期間ごと	行動計画 ⇒労働局雇用環境均等部(室) 公表⇒インターネット等
	原則		「女性の活躍に関する情報公表」 (女性活躍推進法)⇒(1項目以上)		1年1回 (期初概ね3か月以内)	
301人以上	原則	企業	「女性の活躍に関する情報公表」 (女性活躍推進法)⇒(男女賃金差異+2項目以上)	届出/公表	1年1回 (期初概ね3か月以内)	行動計画 ⇒労働局雇用環境均等部(室) 公表⇒インターネット等
	原則		中途採用比率		公表	
1001人以上	原則	企業	男性の育児休業等の取得状況	公表	1年1回以上	インターネット等

《人数を算出する場合の従業員の考え方》

原則	期間の定めなく雇用されている者、1年以上引き続き雇用されている者（見込みも含む）
A	原則の要件を満たし、かつ、1週間の所定労働時間が20時間以上の者
B	労働時間・雇用形態に関係なく、日雇い労働者等臨時で雇用された人を除いた者と派遣労働者
C	労働時間・雇用形態に関係なく、日雇い労働者等臨時で雇用された人を除いた者



注意点

届出等の基準となる従業員数の考え方は、届出等の種類によって労働時間や雇用期間等の違いがあります。また、従業員を算出する単位は「企業単位」と「事業場単位」があります。中には派遣労働者を派遣先企業の人数に含める届出もあるので注意をしましょう。

健康診断とストレスチェックは、報告が必要となる従業員の基準と、実際に健康診断やストレスチェックの受診義務がある従業員の基準は異なります。受診義務は、上記原則の基準に加え、1週間の所定労働時間が通常の労働者の3/4以上の従業員です。

●雇用保険の支給限度額の変更（令和5年8月1日～）

以下の通り育児休業給付、介護休業給付、高齢雇用継続給付の支給限度額が変更されましたのでお知らせします。

●育児休業給付

支給率 67% : 305,319 円 ⇒ **310,143 円**

支給率 50% : 227,850 円 ⇒ **231,450 円**

●介護休業給付

335,871 円 ⇒ **341,298 円**

●高齢雇用継続給付

364,595 円 ⇒ **370,452 円**